



CENTRO PAULA SOUZA
ETEC JOÃO ELIAS MARGUTTI
ENSINO MÉDIO INTEGRADO AO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DEFICIÊNCIA: Uma Ferramenta para o Aumento do Desempenho das Pessoas com Deficiência Física no Mercado de Trabalho

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND DISABILITY: A Tool for Improving the Performance of People with Physical Disabilities in the Job Market

Daniel Viana Bento¹

Enzo Barbosa Pultz ²

Fabricio Gabriel Dias³

Mateus Aparecida Pereira de Moraes ⁴

Tiago Lorentz Faria ⁵

RESUMO

O mercado de trabalho contemporâneo apresenta certas brechas no quesito do desempenho profissional por parte das pessoas com deficiência física (PCDs). A falta de investimento no setor referente ao desempenho destes colaboradores explica a razão

¹ Aluno da 3ª série do curso Técnico em Recursos Humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: daniel.bento09@etec.sp.gov.br

² Aluno da 3ª série do curso Técnico em Recursos Humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: enzo.pultz@etec.sp.gov.br

³ Aluno da 3ª série do curso Técnico em Recursos Humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: fabricio.dias@etec.sp.gov.br

⁴ Aluno da 3ª série do curso Técnico em Recursos Humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: mateus.moraes36@etec.sp.gov.br

⁵ Aluno da 3ª série do curso Técnico em Recursos Humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: tiago.faria14@etec.sp.gov.br

dessa lacuna. Este trabalho visa demonstrar o potencial que a Inteligência Artificial (IA), sendo uma tecnologia muito abrangente em suas utilidades, pode ter como ferramenta para desenvolver a eficácia e a produtividade do perfil laboral dos indivíduos PCDs. Muitos equipamentos e sistemas já existem ou estão em fases de teste, com o objetivo de auxiliar as pessoas com deficiência física em suas vidas e, conseqüentemente, também em seu ambiente profissional. Essas tecnologias assistivas, baseadas em IA, necessitam apenas que as entidades laborais invistam em sua implementação. O estudo aborda como a IA tem o potencial de promover acessibilidade, autonomia e eficiência no ambiente de trabalho, auxiliando empresas na adaptação de seus processos produtivos. Conclui-se que a adoção da inteligência computacional representa um enorme avanço na inclusão empresarial, contribuindo para a construção de um mercado de trabalho mais acessível, equitativo e humanizado.

Palavras-chave: *Inteligência artificial. Deficiência. Pessoas. Tecnologia.*

ABSTRACT: The contemporary labor market presents certain gaps regarding the professional performance of people with physical disabilities (PWDs). The lack of investment in the development of these employees explains this gap. This paper aims to demonstrate the potential of Artificial Intelligence (AI), a technology with very broad applications, as a tool to enhance the efficiency and productivity of PWDs in the workplace. Many devices and systems already exist or are in testing phases, aiming to assist people with physical disabilities in their daily lives and, consequently, in their professional environment. These AI-based assistive technologies only require organizations to invest in their implementation. The study examines how AI has the potential to promote accessibility, autonomy, and efficiency in the workplace, helping companies adapt their production processes. It concludes that adopting computational intelligence represents a significant advance in corporate inclusion, contributing to the construction of a more accessible, equitable, and humanized labor market.

INTRODUÇÃO

O tema do trabalho desse TCC sintetiza a ideia de como é possível utilizar a inteligência artificial (IA) como ferramenta para desenvolver um melhor desempenho do colaborador portador de deficiência física (PCD), assim ampliando sua participação dentro de uma organização de trabalho e aumentando sua eficiência dentro da empresa. O desgaste que um portador de deficiência enfrenta no seu dia a dia se mostra muito aparente quando é posto em evidência a sua estadia no seu local de trabalho, desgaste esse que seria suprido caso a IA seja acoplada no sistema da empresa em relação aos cuidados com seus funcionários.

O problema mais evidente que poderia entrar em questão, seria se a IA poderia influenciar a inclusão dos portadores de necessidades especiais físicas junto ao mercado de trabalho, assim cultivando um desempenho do colaborador sendo assim mais promissor para a companhia em questão. Os dados que trazem em exposição da possível integração da inteligência artificial (IA) no mercado de trabalho traz a hipótese de que a mesma pode

suprir as necessidades de pessoas com deficiências (PCD), se adaptando para superar os desafios encontrados para a parcela PCD do mercado de trabalho. Criando uma abertura para melhores resultados da execução de sua capacidade no trabalho. Como por exemplo a criação de software de leitura, ou até desenvolver um assistente virtual com o intuito de auxiliar os colaboradores com deficiência física, sendo ela visual, auditiva ou motora.

Diante das situações apresentadas sobre o tema, a IA pode contribuir não só para funcionários, mas como uma ferramenta de apoio para as empresas sentirem mais segurança ao contarem com um portador de deficiência trabalhando na empresa. Reforçando a certeza de que o funcionário conseguira exercer a função caso sua deficiência o impeça de alguma maneira, e como forma da empresa demonstrar certo empenho na inclusão corporativa.

A participação da inteligência artificial na integração de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, pode ser uma solução para aumentar a taxa de contratação e reduzir uma situação de grande porcentagem de desemprego dentro da parcela PCD da sociedade. Assim trazendo mais segurança para a população de pessoas com deficiência física, ingressarem em cargos diversificados sem medo de não terem um cenário apto para suprir suas necessidades especiais ao realizarem suas funções nas empresas.

No quesito de capacitação do colaborador, pode ser utilizada da IA para ajudar as pessoas com deficiência fazendo elas terem independência e autonomia. Esta IA pode ser utilizada para o treinamento do sujeito ficar mais fácil, podendo acompanhar o ritmo da pessoa assim promovendo adaptabilidade ao ambiente de trabalho sendo mais focado no conforto da pessoa.

Com o suporte das IAs no ambiente de trabalho, a promoção de carreira de PCDs pode ser significativamente aprimorada, com a integração dos deficientes na empresa podendo consequentemente elevar o nível do funcionário na hierarquia da empresa, futuramente até ascendendo de cargo há um nível superior, assim mudando a visão que as outras empresas têm sobre os deficientes físicos.

Nesse ponto, é de grande evidencia a futura importância que a agregação da inteligência artificial (IA) garantira a acessibilidade das pessoas com deficiência nas empresas, visto que a mesma, pode ajudar na criação de métodos de adaptação personalizados para funcionários com deficiência, gerando sistemas de IA com o objetivo de oferecer suporte específico as necessidades de cada funcionário.

Como objetivo geral, o trabalho de conclusão de curso, irá descrever a Inteligência Artificial (IA) como ferramenta, para um melhor desempenho dos PCDs no mercado de trabalho. Analisando um pouco mais especificamente, o trabalho será dividido em Identificar como a inteligência artificial funciona e pode ser integrada dentro do mercado de trabalho, compreender os desafios das pessoas portadoras de deficiências físicas no mercado de trabalho e por fim, desenvolver o desempenho dos PCDs sob o auxílio da inteligência artificial no mercado de trabalho.

A metodologia do trabalho seguirá uma abordagem qualitativa, com um modelo explicativo, utilizando como procedimento a pesquisa bibliográfica e documental. Para concluir a introdução, é previsto uma divisão para a realização do trabalho de três capítulos, sendo o primeiro focado em explorar e explicar a IA, além de suas utilidades. Como segundo capítulo, o foco estará sobre as pessoas com deficiência física e suas necessidades que devem ser adaptadas quando colocada em exercício em uma empresa. Para completar, o último capítulo irá abordar como o desempenho dos portadores de deficiência pode ser afetado pela integração da IA como ferramenta na sua área de atuação.

CAPÍTULO 1 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Anos de evolução levaram a humanidade para o topo de sua tecnologia, um progresso que apenas era possível no imaginário do homem. A capacidade de simular um raciocínio humano não passava de uma ideia da ficção científica, porém, atualmente tornou-se algo possível em um futuro não tão distante, com o avanço da inteligência artificial (I.A). Nas palavras da Associação Brasileira de tecnologia Educacional (ABT): “[..] a Inteligência Artificial se propõe a elaborar dispositivos que simulem a capacidade humana de raciocinar, perceber, tomar decisões e resolver problemas, enfim, a capacidade de ser inteligente. ” (ABT, 2019)

Atualmente a ideia de ter uma máquina capaz de realizar funções e tarefas que necessitariam da inteligência humana para serem concluídas é algo totalmente real e compreensível. Porém, esse conceito vem de muito antes do surgimento do tão conhecido Transformador Generativo Pré-treinado (chat GPT). Alan Turing foi quem escancarou para o mundo o pensamento “[...]gerar uma máquina automatizada que materializasse fisicamente a lógica humana e solucionasse qualquer cálculo representado no formato de um algoritmo. ”(TURNING, 1950)

Turning gerou a faísca necessária para o surgimento do que viria a se tornar a inteligência artificial, com o seu artigo *“Computing Machinery and Intelligency”* (1950). Assim acendendo na mente de engenheiros, analista de dados e desenvolvedores de algoritmos a iniciativa para alcançar o aperfeiçoamento dessa tecnologia. Compreender as máquinas inteligentes se tornaria inútil se considerar o raciocínio humano algo indecifrável (TURNING, 1950)

Através de muitos estudos, tornou-se possível ter na palma da mão um único objeto composto por placas, fios, baterias e processadores capaz de acessar facilmente a uma inteligência artificial. Um elemento imaginado dentro da ficção como algo distante, hoje é possível de utilizar como ferramenta de ajuda, aprendizado, interação dentre muitas outras funções, com apenas um toque. Como descrito pelos autores Azambuja e Silva (AZAMBUJA & SILVA, 2024):

O que a IA pode fazer?: Em certo sentido, tudo aquilo que é passível de ser transformado em conhecimento explícito pode ser utilizado pela IA para promover as mais diversas formas de processamento, interrelação, análise e tomada de decisão.

Diante do cenário mundial de evolução humana, é visível a presença da inteligência artificial para o avanço tecnológico do conhecimento humano, levando até, a nomear a principal característica da “Quarta Revolução Industrial”, elevando o nível a qual a humanidade pode explorar para seu benefício (SEBRAE, 2024):

Batizada também como Quarta Revolução Industrial, esse fenômeno está mudando, em grande escala, a automação e a troca de dados, bem como as etapas de produção e os modelos de negócios, por meio do uso de máquinas e computadores (I.A).

Considerando as evoluções no ramo de estudos sobre inteligência artificial, no quesito significativo, a inteligência artificial é vista como uma sistemática de armazenamento de dados ou também uma rede de conhecimentos que beira a semântica (PIERRE, 2022).

A expansão dessa tecnologia passou por certas divisões em grupos, servindo assim auxiliar em cada necessidade humana. Nascendo as diferentes categorias da inteligência artificial. Como descrito pela Associação Brasileira de tecnologia Educacional (ABT, 2019):

A IA restrita é encontrada principalmente em computadores, com sistemas inteligentes que aprenderam a realizar tarefas sem necessariamente serem programados para tal fim. É a inteligência artificial que está presente nos assistentes virtuais e em recomendações de produtos com base na preferência do consumidor. A IA geral está mais próxima à capacidade humana de adaptar conhecimentos. Ela é mais flexível e, diferente da IA restrita, pode aprender a executar tarefas diferentes, desde criar uma planilha até processar grandes quantidades de dados com base na experiência acumulada.

Diante de todo o leque de possibilidades que a inteligência artificial proporciona a humanidade nos dias atuais, é muito interessante analisar o quão benéfico para o mercado de trabalho, pode ser o desenvolvimento desses sistemas de simulação de raciocínio diante da argumentação de Stroparo: "A utilização de técnicas de Inteligência Artificial (IA) tem se mostrado cada vez mais promissora em diversas áreas da gestão empresarial[...]" (STROPARO et al. 2024).

Suas aplicações estão muito além de um simples assistente virtual, além de um chat de conversas ou uma agenda inteligente. A expansão desse recurso tecnológico pode alcançar a automatização de tarefas repetitivas, as quais necessitariam de uma supervisão humana para ser executada. Observando por outro ponto de vista, a melhoria na tomada de decisão também pode ser outra melhoria atingida com o auxílio da tecnologia I.A.: "Os resultados indicam que a IA não só aumenta a eficiência operacional ao automatizar tarefas repetitivas e permitir que os contabilistas se concentrem em funções estratégicas." - Palavras do espanhol Jorge Hérman (HÉRMAN, et al. 2024, Tradução nossa).

O desempenho dos colaboradores pode ter o potencial elevado com a adaptação da inteligência artificial como uma ferramenta a ser utilizada na realização do seu serviço. Objetivos tornam-se mais atingíveis de serem concluídos, amplificando a qualidade do serviço, explorando também, questões de ética empresarial. (SILVA et al. 2025)

[...] os principais impactos da IA nas organizações: examinar como a IA afeta a produtividade, eficiência operacional, inovação e competitividade das empresas; (b) avaliar os desafios e oportunidades de IA nas organizações: investigar as barreiras para a implementação da I.A como resistência cultural, custos e questões éticas [...]

Pesquisas da Cable News Network Brasil (CNN) apontam uma porcentagem de 72% das organizações mundiais utilizam de I.A, ou demonstram interesse em trabalhar com a tecnologia. Inegavelmente, em um futuro não tão distante, a inteligência artificial se tornara um instrumento indispensável para se ter no mundo corporativo. Seguindo o raciocínio da pesquisa realizada pela "Revista de Contribuições a Ciência Social": (SILVA et al. 2025)

[...] essa tecnologia transforma de maneira acelerada as dinâmicas organizacionais e apresenta elevado potencial de influência sobre a sustentabilidade econômica e social das empresas, torna-se imprescindível compreender seus impactos[...]

O crescimento exacerbado do uso da inteligência artificial no mundo empresária, ilustra o quão expansivas são suas funcionalidades alcançadas através de anos de pesquisas e aprimoramentos. O manuseamento de algo comum do dia a dia de um indivíduo, tornou-se

possivelmente a ferramenta de maior potencial no mercado de trabalho, como afirmado no artigo publicado pelo SENAI (SENAI, 2025):

“[...] a IA automatiza processos rotineiros, muda funções, cria profissões e ajuda na tomada de decisões. O potencial de aumento de produtividade e, consequentemente, crescimento dos negócios, é gigantesco.” – afirmando o potencial que a tecnologia cognitiva possui em diversas facetas dos colaboradores.

Tratando-se do aspecto ético, a inteligência artificial gera uma discussão intrigante sobre seu uso. A dúvida sobre até que nível a inteligência artificial pode se parecer com um humano ao tentar simular sua capacidade de raciocínio, acaba por demonstrar a fragilidade do é possível considerar ético ou não. O nível de tecnologia presente no mercado atualmente ultrapassa a capacidade de armazenar, reorganizar e transmitir dados, mas também possui o potencial de alterar o indivíduo de forma própria (DONEDA et al. 2018). No universo empresarial, a preocupação das duas facetas – boa e má - da inteligência artificial transparece a partir do entendimento da sua capacidade de amplificar a capacidade de benefícios e oportunidades comerciais, evitando danos e resultados negativos. Podendo ser benéfico partindo de uma boa estrutura de análise com o objetivo de orientar setores na empresa a manter o foco na área de inteligência artificial aplicada (DONEDA, et al., 2018).

Gerindo os departamentos instruídos a ao desenvolvimento da inteligência artificial de forma correta, a discussão da ética empresarial sobre esse assunto deixa de ser tão alarmante ao demonstrar seus resultados. Bastando seguir a fundo os conceitos de reconhecimento e responsabilidades para com um corpo social apresentado por empresas, para conquistar a confiança e segurança para a imagem da empresa (SILVA, et al. 2025). A importância de destrinchar o papel da ética no assunto “Inteligência artificial no Mercado de Trabalho”, se dá em entender o porquê a empresa deve atender as expectativas ou seguir recomendações de entidades reguladoras, assim gerando um relacionamento mais natural e saudável com as mesmas (DONEDA, et al. 2018):

A ética também pode ajudar as empresas a atender às expectativas e a seguir as recomendações dos órgãos reguladores, contribuindo para um relacionamento mais saudável e produtivo com essas entidades.¹⁰ Com efeito, pode fornecer a base para uma plataforma de diálogo sustentável e consequente com reguladores sobre regulamentação, especificamente sobre a necessidade e o valor de instrumentos jurídicos, códigos de conduta e outros mecanismos de co-regulação na governança do mundo digital.

A chamada “Indústria 4.0” faz grande participação no cenário de discussão ética. O objetivo de alcançar a máxima automação, faz a indústria comercial recorrer aos benefícios da integração da inteligência artificial no ambiente de trabalho seguindo a linha de pensamento de Paloma de Oliveira: “No contexto da Indústria 4.0, sistemas alimentados por IA podem aprimorar o controle de qualidade, identificando imperfeições em produtos com uma precisão que ultrapassa as capacidades humanas.”. (OLIVEIRA, 2024)

No quesito empresarial, a inteligência artificial (I.A) não deveria apresentar nenhum risco a ética humana quando vista como uma ferramenta. O risco vem em si, das mãos que podem manusear este instrumento de forma que ultrapasse a moral, baseando-se nas afirmações de Danilo Clescic. (CLESCIC & OLIVEIRA, 2024).

Seguindo o raciocínio de ética e moral em torno da inteligência artificial (I.A), a pesquisa de Alessandro Giannini revelou o seguinte fato: “[...] 27% dos profissionais acreditam que seus empregos podem desaparecer devido a inteligência artificial [...]”, é notável uma preocupação com a implementação da I.A por parte dos trabalhadores que atuam em setores adeptos a esta tecnologia. A taxa de insegurança representada pelos 27% dos colaboradores, reflete a falta de treinamento e conhecimento sobre o manuseio da inteligência artificial (I.A), gerando um receio a adaptação do mercado de trabalho com esta inovação tecnológica (GIANNI, 2025):

Uma das maiores preocupações em torno da implementação de IA no mercado de trabalho é o impacto negativo sobre empregos menos qualificados. Embora a automação traga benefícios como aumento de produtividade e eficiência, também gera desemprego em setores que dependem de atividades repetitivas e manuais.

Com a inovação na automação de tarefas repetitivas, a inteligência artificial (I.A) pode reorganizar os papéis dos colaboradores dentro do ambiente empresarial. Partindo do raciocínio ético de que esta tecnologia pode extinguir algumas funções, ela pode também, gerar novas modalidades no mercado de trabalho, aprimorando a eficiência operacional, e indo de contraposto a um formato clássico de uma organização social, segundo a afirmação de Robson Luiz Coutinho: (COUTINHO, 2025).

[...] a IA tem o potencial de substituir operações manuais por sistemas inteligentes capazes de executar tarefas complexas com maior rapidez e precisão. Esse processo não apenas aprimora a eficiência operacional, mas também desafia a estrutura tradicional do trabalho humano[...]

O nascimento dessas novas funções, pode servir como um equilíbrio no mercado empresarial pelos cargos que podem ser vistos como obsoletos com a integração da

inteligência artificial (I.A), sendo uma balança entre I.A e colaboradores: (COUTINHO, 2025).

[...] ela redefine as funções e atribuições, criando um novo equilíbrio entre tecnologia e capital humano. Nesse contexto, os colaboradores são deslocados de atividades repetitivas para funções que demandam maior criatividade, julgamento e resolução de problemas, permitindo um maior aproveitamento de suas habilidades cognitivas.

De acordo com as palavras do autor Zulmir Breda, uma parte vital em qualquer área profissional, trata-se do desenvolvimento do intelecto, pela razão da velocidade em que o mercado muda (BREDA, 2019):

Sabe-se que, atualmente, o aperfeiçoamento intelectual e a atualização constante são indispensáveis em qualquer profissão, dada a velocidade com que as mudanças se processam. Assim, é preciso ficar atento à mudança no perfil dos profissionais, exigida pelo mercado. Maior qualificação técnica, visão de negócios e habilidades analíticas e de comunicação estão entre os requisitos essenciais exigidos pelo mercado.

Atualmente o fato é, ou o perfil do colaborador deve sempre se aprimorar, desenvolver e se adaptar, ou as oportunidades serão em sua grande maioria estagnadas em sua vida profissional (BREDA, 2019). As portas do desenvolvimento podem ser abertas com a integração da inteligência artificial (I.A), que elevou o nível dos serviços comerciais tornando as fronteiras do desempenho profissional: “[...] a quarta revolução industrial veio para auxiliar a profissão contábil e investir no aprimoramento da educação e na capacitação dos profissionais.

Não há outro caminho a não ser entrar nesse ritmo de aperfeiçoamento e inovações[...] afirma o autor Ivanio (IVANIO, 2019). Conclui-se o fato de que, adaptação é a chave para elevar uma carreira a um novo patamar dentro do campo laboral, garantindo uma posição dentro da grade futura de exigências necessárias para empregar-se em uma sociedade tecnologicamente evoluída, seguindo os ideais de “[...] é sabido que cada vez mais, as pessoas e empresas precisam desenvolver a habilidade da adaptação[...]”. (BUSCHMAN, 2019)

No quesito acessibilidade, a inteligência artificial (I.A) pode ser encontrada em dispositivos portáteis que utilizamos no dia a dia. Porém, para servir como uma ferramenta de amplificação de desempenho, a I.A não pode ser apenas uma fonte de dados para perguntas e respostas, mas sim uma engrenagem embutida em outro sistema para gerar o auxílio necessário para o amparo de um colaborador no mercado de trabalho. (SENAI, 2025) Um sistema que tenha a inteligência computacional para ampliar o leque de desempenho dentro de uma empresa, certamente terá o custo muito elevado para uma

corporação simplesmente colocar um alto investimento para desenvolver os funcionários que ela possui, fazendo com que as companhias optem por ir atrás de uma escassa parcela de mão de obra apta para lidar com o mercado tecnológico atual, como demonstrado pela pesquisa de Caroline de Tilia: “[...] principais desafios para a adesão da tecnologia estão relacionados aos custos operacionais, infraestrutura e mão de obra qualificada [...]”. (TILIA, 2024) As empresas que apresentam interesse em adotar essa tecnologia inteligente, apresentaram certos riscos ao investirem no setor da I.A segundo as análises realizadas por Tilia, que revelou os seguintes dados: (TILIA, 2024)

Os principais desafios para a adesão da tecnologia estão relacionados aos custos operacionais, infraestrutura e mão de obra qualificada. Em 2023, metade das companhias entrevistadas (51%) destinaram de 10% a 30% de seu orçamento de TI para a inteligência artificial. No entanto, 26% dos líderes disseram que os ganhos foram inferiores ao esperado.

A pesquisa feita com diferentes empresas divulgou o fato de que apesar dos benefícios a serem alcançados pela inteligência artificial (I.A), o percentual de risco não deve ser ignorado. O valor investido no desenvolvimento dessa tecnologia no campo laboral não é algo irrelevante, neste raciocínio, é possível enxergar a razão de certo receio em investir com segurança no auxílio da tecnologia computacional para com o desempenho dos colaboradores. (RIBON, 2024) Em contraparte a essas incertezas, o futuro está cada vez mais perto, e enxergar que a tecnologia cognitiva faz parte dele deve ser uma visão para uma empresa que deseja estar no pódio do desenvolvimento comercial, seguindo as palavras de Jeetu Patel que afirma o seguinte pensamento sobre as empresas no futuro: “Haverá apenas dois tipos de empresas: aquelas que são empresas de IA e aquelas que são irrelevantes.”. (PATEL, tradução própria 2023)

Criando um panorama de 10 anos no futuro da inteligência artificial (I.A) é possível notar a necessidade de alguns fatores para que o desenvolvimento do campo profissional seja positivamente contínuo. Para dar início, a existência de programas de requalificação profissional, serão essências para que a adaptação dos colaboradores a integração com a I.A seja aproveitada como todo. (SILVA et al. 2024)

Seguindo este raciocínio, o compromisso das empresas em adotar a tecnologia inteligente de forma ética e responsável, deve ser outra etapa crucial para que este futuro seja concretizado. Concluindo as possibilidades, uma disposição do indivíduo para aprimoramento profissão, possui o potencial para ser a chave principal para abrir as portas

de um universo laboral totalmente aprimorado no quesito desempenho e capacidade, descrito por Ferreira como: (FERREIRA, 2003)

O profissional deve ser capaz de mobilizar suas qualificações para geração de conhecimento na empresa, capacidade esta que constitui “termômetro” de sua competência e de sua eficiência, na empresa e/ou no mundo do trabalho.

Analisando o impacto da inteligência artificial (I.A) no mercado de trabalho abre margem para a conclusão de que essa tecnologia não deve ser enxergada como um risco as ocupações humanas, mas sim como uma ferramenta de aprimoramento e transformação. Auxiliando o nascimento de oportunidades inéditas através de novas profissões, ampliando a produtividade humana, seguindo o pensamento de Bragança, que relaciona a velocidade da expansão da I.A com o aumento da produtividade e capacitação profissional: (BRAGANÇA et al. 2022)

O rápido desenvolvimento no campo da Inteligência Artificial vem permitindo diversas possibilidades de interação e cooperação entre humanos e máquinas, aumentando a produtividade e assertividade nas tarefas executadas.

Mesmo diante dos empecilhos sobre a substituição da mão de obra humana, há também o nascimento de oportunidades inéditas através de novas profissões, ampliando a produtividade humana.

Portanto, além de prever os impactos negativos da inteligência artificial no mercado de trabalho, o verdadeiro questionamento a ser feito é como efetuar a integração da computação inteligente no cotidiano laboral de maneira eficaz. Consolidando a tecnologia cognitiva não como uma substituta do trabalho humano, mas sim como uma ferramenta estratégica para o aumento do desempenho social e profissional. (OLIVEIRA, 2024)

As grandes corporações devem buscar trabalhar lado a lado com a computação inteligente, de tal maneira que a sua incorporação expanda seus recursos, produtividade e funcionamento: (Camilo,2025)

[...] a aplicação da inteligência artificial (IA) na gestão de pequenas e médias empresas (PMEs) brasileiras ... promovendo melhorias em eficiência, personalização, tomada de decisão e redução de custos. Contudo, desafios persistem, como falta de infraestrutura, escassez de pessoal qualificado, resistência a mudança, e restrições orçamentárias.

Tal tecnologia, apresenta um risco fragilizado para a parte capital da empresa, por seu alto custo. Porém o mesmo se mostra proveitoso quando observado em um certo período de tempo no futuro, compensando esse gasto através da expansão da imagem da empresa, da qualidade da produção e qualificação dos indivíduos e também na sua colocação no

mercado. A pesquisa realizada por lecco revela o quesito de compensação do custo que a inteligência artificial (I.A) proporciona: (lecco,2024)

[...]mostra-se necessário explorar a Inteligência Artificial (IA) como ferramenta de suporte na tomada de decisões empresariais, com foco em diferentes setores e níveis de decisão ... A pesquisa destaca os benefícios da IA, como maior agilidade, redução de custos operacionais e personalização em massa, especialmente em áreas como operações, marketing e finanças. Ao mesmo tempo, discute os desafios enfrentados pelas organizações, incluindo a resistência cultural, a necessidade de requalificação da força de trabalho [...]

CAPÍTULO 2 PESSOAS COM DEFICIENCIA FISICA

As deficiências físicas são complicações, perdas totais de função de um membro ou capacidade do corpo, apresentadas por um indivíduo, de origens neurológicas, como por exemplo a paraplegia que se define pela perda total dos movimentos dos membros inferiores, ou a doença de Parkinson, doença degenerativa que afeta o movimento, causando tremores, rigidez e lentidão. *"Deficiência física é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função anatômica que implique limitações no desempenho de atividades motoras."* (SASSAKI, 2003)

Essas deficiências podem estar presentes de forma natural devido a fatores genéticos, sendo hereditárias, passando de pais para filhos através dos genes, ou também podem ser adquiridos durante a gravidez com a exposição a substâncias tóxicas, infecções como rubéola ou toxoplasmose, causando malformações ou deficiências no desenvolvimento fetal. Ou podem ser adquiridas durante a vida, após sofrer algum acidente que afete alguma área do cérebro responsável pelo controle ou funcionamento de certas regiões do corpo, também é possível através da digestão de alguma substância tóxica, ou elemento não comestível. (OMS & CIF, 2001)

A deficiência física pode ter causas genéticas, congênitas, traumáticas ou patológicas. Ela resulta da interação entre a condição de saúde de uma pessoa e os fatores ambientais que podem favorecer ou agravar a perda de funcionalidade.

As paralisias cerebrais, como uma das deficiências mais graves, podem estar presentes em adultos, adolescentes ou até mesmo em pessoas já na infância, afetando o desempenho motor, impedindo o indivíduo de andar corretamente, arruinando o controle das mãos, causando considerável dificuldade para realizar tarefas com elas, e comprometendo também a mastigação a deglutição e a sucção na alimentação. (Brasil, 2006, p.18)

[...] alterações no desempenho motor ao andar, ao usar as mãos para comer, ao escrever, ao se equilibrar, ao falar, ao olhar ou qualquer outra atividade que exija controle do corpo e coordenação motora adequada, assim como comprometimentos das funções neurovegetativas (sucção, mastigação e deglutição).

Outras complicações que podem ser encontradas em pessoas com a paralisia cerebral, são as deficiências sensoriais, que tornam tarefas do dia a dia por exemplo, impossíveis, ou quase, impedindo o portador desta deficiência de escutar sons ou de enxergar, pode se notar dificuldade até para raciocinar, ou sentir texturas e formas de objetos, devido ao comprometimento do tato. (Maurilio, 2022, p.17)

[...] Podem ser encontradas nas pessoas com paralisia cerebral, como deficiências sensoriais (de audição e de visão) e deficiência intelectual, em graus variados. Por suas dificuldades motoras finas, podem não conseguir sentir formas e texturas de objetos com as mãos.

Agora falando sobre a visão histórica. Para isso precisamos começar desde a antiguidade, para depois analisarmos como a deficiência é vista na contemporaneidade.

A deficiência física, na antiguidade, era tratada e vista de forma completamente diferente de hoje em dia. Era em geral vista de forma negativa, era associada a imperfeição, ou um castigo divino que gerava a inutilidade social ao indivíduo portador da deficiência.

Na Grécia antiga, principalmente em Esparta, havia a necessidade de que todos os indivíduos fossem perfeitos, qualquer imperfeição ou limitação identificada em um ser humano, não era aceita, os espartanos associavam esses limites com a inutilidade social, e acreditavam que o ser humano com a deficiência não teria nada a oferecer para a civilização. Então eles recorriam ao assassinato. “Se ao nascer uma criança não fosse bem constituída e robusta, ordenavam os anciãos que fosse levada para um lugar chamado Apothetas, onde era deixada para morrer.” - Plutarco em “Vida de Licurgo”.

Já na Roma Antiga a deficiência também era muitas vezes associada a fraqueza e não era vista de forma positiva, porém o diferencial aqui, é que os romanos já chegaram a reconhecer e entender a necessidade de algumas proteções e direitos para pessoas com deficiências, especialmente no envelhecimento ou por lesões adquiridas com o tempo. “A vida de um homem sem utilidade pública não tem valor.” – (Cícero, 2010) Cícero e outros pensadores romanos não aceitavam a deficiência como um mal que se não se pode ter controle, desta forma, a deficiência física era vista como um problema para a sociedade que não podia ser aceito. Já outros autores como Sêneca mostram reconhecer a deficiência como algo que se pode possuir inevitavelmente. “Deformidades corporais não são vícios da alma, mas males do destino.” - Sêneca, em “Cartas a Lucílio”

Na tradição judaica antiga, certas deficiências eram vistas como uma barreira para a religião. Por exemplo, no livro de Levítico há regras que impedem pessoas com certas deficiências de exercerem funções de sacerdotes. “Nenhum homem que tiver defeito poderá apresentar a oferta do Senhor... seja cego, coxo, mutilado...” – (Levítico 21:17-20) Agora na contemporaneidade as coisas mudaram consideravelmente. Hoje em dia pessoas com deficiência física são cada vez mais aceitas, recebendo cada vez mais suporte, inclusão e assistência médica. Pode se considerar que na atualidade a deficiência não está nos indivíduos, mas sim na sociedade que falha em incluir todas as pessoas. “A deficiência é menos sobre a condição do corpo e mais sobre a falta de acessibilidade e inclusão na sociedade.”. (Oliver, 1990)

Os debates sobre o capacitismo tem aumentado cada vez mais dentro da sociedade contemporânea, isso devido aos direitos dos PCDs (Pessoas com deficiência), que aumentam ao passar do tempo, e movimentos sociais, algumas vezes feitas pelos próprios deficientes. “A deficiência nos força a repensar o que consideramos normal.” (Davis, 1995). Nessa fala Davis mostra como o conceito de normalidade, que foi construído ao longo do tempo, exclui quem não se encaixa nesse padrão, como as pessoas portadoras de deficiência.

Pessoas com deficiência são mais representadas na mídia, na política, e até mesmo em filmes, séries e em qualquer forma de cultura. Essa representação tem um papel fundamental para a inclusão dos PCDs na sociedade, normalizando e encaixando os deficientes no que é considerado importante ou valorizado pela população, mudando a forma como a sociedade enxerga a deficiência. “A visibilidade é um passo fundamental para o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência.”. (Linton, 1998)

O lema do movimento social de pessoas com deficiência, “Nada sobre nós sem nós”, reforça a ideia de que a inclusão dos PCDs deve garantir a participação dos mesmo em decisões políticas, e decisões que são julgadas importantes para sociedade. (Friedner, 2015)

“A verdadeira inclusão não pode ser alcançada apenas por meio da criação de leis ou políticas; ela requer uma mudança profunda nas estruturas sociais, econômicas e culturais. As barreiras mais difíceis de superar são as barreiras atitudinais — o preconceito, a discriminação e a falta de compreensão da diversidade humana. Somente ao derrubar essas barreiras é que as pessoas com deficiência poderão exercer plenamente seus direitos humanos.”

Deficientes físicos realizando práticas esportivas pode ser um grande caminho para a reabilitação física, e também é uma ótima forma de garantir a inclusão social, conquistar autonomia e valorizar a participação de atletas deficientes dentro deste âmbito. Embora os PCDs tenham adquirido diversas formas de apoio e reconhecimento e qualquer tipo de contexto, o esporte inclusivo ainda enfrenta barreiras quando se trata de encarar os deficientes como potenciais atletas. (Freire, 2009)

“O esporte para pessoas com deficiência precisa ser compreendido para além da superação individual. Ele é um espaço de construção de identidade, de cidadania e de enfrentamento da exclusão. Quando oferecemos acesso ao esporte, estamos garantindo o direito ao lazer, à saúde e, principalmente, ao reconhecimento do sujeito como parte ativa da sociedade.”

Um dos benefícios agregados aos deficientes físicos na atualidade dentro do âmbito esportivo foram as olimpíadas paraolímpicas. Essas olimpíadas seguem os mesmos objetivos das olimpíadas tradicionais, porém promovendo a igualdade, inclusão e reconhecimento dos PCDs. Essas competições internacionais podem incluir pessoas não apenas com deficiências físicas, mas também com deficiências visuais ou intelectuais. O evento é organizado pelo comitê paralímpico internacional (IPC) e acontece logo depois dos jogos olímpicos tradicionais, inclusive nos mesmos locais. Os PCDs que conquistam reconhecimento como atleta, raramente são reconhecidos como profissionais de forma igual como qualquer outro profissional da área, contudo é evidente que as pessoas ainda tratam a deficiência como algo exótico. (Amatuzzi, 2010)

Os atletas paraolímpicos frequentemente são retratados como heróis ou exemplos de superação, mas raramente como profissionais do esporte. A ênfase na deficiência, em vez da competência esportiva, revela uma sociedade que ainda não aprendeu a lidar com a diferença sem exotizá-la.

O futebol, principalmente no Brasil é um dos esportes mais aclamados e assistidos pelo público, sendo assim uma grande concentração de pessoas da sociedade desejam se aprimorar dentro deste esporte, alguns por mera diversão, e outros para se tornarem atletas profissionais. Isso não é diferente para os portadores de deficiência, muitos deles tem como objetivo fazer parte deste meio. (Reis & Mezzadr, 2017)

No Brasil, o futebol é o esporte mais praticado e concentra boa parte da atenção de praticantes e espectadores. É possível entendê-lo como um fenômeno social e um elemento importante da cultura brasileira. Diante disso, muitas pessoas com deficiência buscam no futebol uma oportunidade para a prática esportiva.

O voleibol sentando também se encaixa em uma das modalidades das olimpíadas paraolímpicas, é designado especialmente para pessoas com casos de amputações, lesões medulares ou com a mobilidade dos membros inferiores comprometida. Como

benefício de praticar este esporte, pode se considerar o aprimoramento da força, resistência, agilidade e coordenação motora. “O Voleibol Sentado é um esporte paraolímpico, o qual se apresenta como uma alternativa para a inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência na prática esportiva.” (Sanchotene & J Mazo, 2018)

O Voleibol sentado, embora seja uma modalidade paraolímpica, também é muito comum de se encontrar sendo praticado em escolas, sendo assim, é mais comum de vermos essa modalidade no meio escolar sendo discutida em estudos e artigos. (Sanchotene & J Mazo, 2018)

Apesar de haver poucos trabalhos que discorram sobre o Voleibol Sentado, a conclusão foi de que existem mais estudos que descrevem sobre o Voleibol Sentado no meio escolar e poucos estudos que falam sobre as outras vertentes dessa modalidade paraolímpica.

Em todo território brasileiro são asseguradas leis que garantem direitos à igualdade para todas as pessoas, sendo elas portadoras de deficiência ou não, garantindo plena igualdade, independentemente de suas diferenças por meio do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Esse mesmo visa garantir e promover, em condições de igualdade, os direitos de liberdade essenciais para a vida das pessoas com deficiências no qual foi aprovado pelo Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo nº186, de 9 de julho de 2008 e assinado em Nova York em 30 de março de 2007. Oficialmente nomeado de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) o Estatuto da Pessoa com Deficiência DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009.

Art. 4º O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e eqüitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Dando continuidade ao raciocínio, são diversas leis que garantem direitos às pessoas com deficiências, como o direito da pessoa com deficiência no trabalho, direito fundamental garantido pela LBI, que por meio desta afirma a igualdade de oportunidades profissionais e à acessibilidade necessária para a devida adaptação ao trabalho. O ser humano busca realizar funções, como uma forma de demonstrar ser presente na sociedade. Possuir um emprego tornou-se a maneira de se sentir útil e funcional, e ser uma pessoa com deficiência física, não deve por lei significar algum tipo de falha ao entrar no mercado de trabalho, constituindo um modo de inclusão nas oportunidades com as demais pessoas nos termos de legislação trabalhista e previdência. Esta informação está prevista no Art. 34 que diz a seguinte afirmação: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha

e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.” (LEI Nº 13.146, 2015)

Outro ponto importante a se ressaltar é o direito à inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, que por meio do ART. 37 da Lei Brasileira da Inclusão (Lei 13.146/2015) garante uma adaptabilidade adequada, condizente com suas próprias necessidades, visando sobre tudo assegurar a igualdade de oportunidades com as demais pessoas. As leis de inclusão devem ser cumpridas no ambiente laboral, trazendo adaptações físicas como banheiros adaptados e rampas de acesso, essas adaptações pode eliminar as barreiras que dificultam ou impedem o desempenho profissional da pessoa com deficiência. Em suma o artigo afirma que a inclusão no trabalho deve ser feita de forma justa e acessível, cabendo tanto a iniciativa privada, quanto aos órgãos públicos o dever de remover as barreiras que dificultam sua adaptabilidade na empresa, assegurando oportunidades igualitárias de desenvolvimento profissional para as pessoas com deficiência.

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Além destes, há também o artigo 36, que obriga o estado a oferecer programas de habilitação e reabilitação profissional. A habilitação refere-se à preparação inicial que as pessoas com deficiência podem passar para garantir uma melhor adaptabilidade inicial no trabalho, enquanto a reabilitação profissional busca readaptar as pessoas que por alguma razão (como o agravamento de uma deficiência ou acidente) precisam ser requalificadas no mercado de trabalho. Esses mesmos necessitam da presença de recursos adequados, como tecnologias de adaptabilidade, profissionais qualificados e comunicação inclusiva. Esse artigo não fala apenas sobre conseguir o emprego, mas também de conseguir mantê-lo, esses programas também ajudam essas pessoas a serem mais autômatos e independentes, priorizando a livre escolha e seus interesses em cada área. O artigo também ressalta sobre a importância da livre escolha da vocação e do interesse pessoal do indivíduo na escolha de seu trabalho. Este artigo alerta que as pessoas com deficiência não devem ser tratadas de forma padrão e limitada, muito pelo contrário, devem ser respeitados pelos seus talentos, suas individualidades e suas preferências, validando formas delas se desenvolverem no trabalho.

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

Há também o artigo que caminha lado a lado ao 36, o artigo 35, no qual estabelece que a razão das políticas públicas seja de promover e assegurar condições de acesso e permanência das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Isso significa que todos os programas governamentais trabalhistas devem majoritariamente garantir que as pessoas com deficiências possam exercer plenamente seu direito de trabalho digno, com igualdade de oportunidades. Garantir a permanência exige o planejamento de um ambiente acessível, combate ao preconceito e práticas de gestão inclusivas que respeitem as necessidades especiais de cada pessoa. Em base do que foi dito antes, o artigo reforça que a inclusão das pessoas com deficiências no mundo trabalhista é um direito base, que deve ser tratado de forma prioritária nas políticas públicas. “Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho”

Como dito anteriormente muitas legislações brasileiras asseguram a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, uma das leis mais importantes é a Lei nº 8.213/91. Dentro desta norma, o artigo 93 se destaca ao obrigar a reserva de vagas de empregos para pessoas com deficiências ou beneficiários reabilitados do INSS. A criação destas cotas tem como base o fato de que a igualdade formal não é o suficiente para garantir o sucesso no ramo trabalhista das pessoas com deficiências. Mesmo com diversas leis assegurando a estadia dos PCDs a mais importante é a Lei nº 8.213/91 por garantir o acesso básico ao trabalho.

Essa lei se faz necessária para compensar os obstáculos enfrentados por esse grupo, o artigo 93 não concede privilégios, ele corrige distorções históricas, transformando o mercado de trabalho em um ambiente representativo e justo. Mesmo assim existem diversos desafios que o artigo 93 enfrenta, como a contratação simbólica, na qual a empresa apenas contrata esse grupo para “cumprir a cota” sem garantir oportunidades reais de desenvolvimento profissional, outro problema é a falta de fiscalização constante por parte dos órgãos competentes, que faz com que as empresas subvertam a lei, contratando as pessoas com deficiências de forma temporária ou informal. Empresas que não cumpram a cota, prevista no artigo 93, podem sofrer de multas e sanções administrativas, aplicadas pela fiscalização do trabalho.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Apesar de tantos avanços por parte da legislação e das políticas públicas ligadas a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, constantemente é notório a predominância de diversas barreiras que dificultam sua plena inserção no mercado de trabalho. A principal barreira que afeta negativamente o ambiente trabalhista para as pessoas com deficiências é o capacitismo.

O significado do capacitismo de acordo com o artigo escrito por Andressa Marchesan e Rajane Fiepke Carpenedo: “Trata-se do capacitismo, expressão que designa o preconceito em relação às pessoas com deficiência[...]” (Marchesan & Carpenedo, 2021). Essa definição afirma que o capacitismo não se limita as atitudes individuais, mas configura uma atividade que marginaliza os grupos historicamente excluídos na sociedade.

Na prática, o capacitismo se evidencia pela desvalorização da capacidade intelectual e produtiva dos grupos marginalizados, que na maioria das vezes são subjugados à partir de suas condições físicas. Tal postura deixa de lado o potencial que existe além da deficiência, tornando o estereótipo ainda mais forte, essa atitude não só restringe muitas oportunidades, mas evidencia a discriminação cultural das pessoas com deficiências físicas.

Para compreender todo o conceito de capacitismo precisamos entender que seu conceito se divide em três principais tipos de capacitismo: estrutural, interpessoal e internalizado. De acordo com (Dielle, 2024) “O capacitismo estrutural é um sistema de políticas, instituições e normas e práticas históricas e contemporâneas da sociedade que desvalorizam e desfavorecem pessoas”. Ou seja, o capacitismo estrutural pode ser compreendido como um aglomerado de políticas, normas sociais, práticas institucionais e arranjos culturais que ao longo da história geram a desvalorização e a exclusão das pessoas com deficiências na sociedade.

Ainda na definição de (Dielle, 2024) esse modelo de capacitismo atua negando o acesso equitativo a bens e serviços sociais, limitando a autonomia dos PCDs na materialização e expressão de suas demandas, fragilizando seus direitos em condições de violência, injustiça ou discriminação. Além de inibir o reconhecimento conciso da deficiência física,

esse mecanismo trabalha para a perpetuação de desigualdades e estigmas culturais que ressaltam a marginalização: (Dielle, 2024)

O capacitismo estrutural nega às comunidades com deficiência acesso equitativo aos recursos sociais e à deficiência serviços de saúde competentes e afirmativos, controle sobre se suas experiências são ouvidas e acreditadas, autonomia sobre como suas necessidades são representadas e respondidas e justiça quando estão expostas a danos, discriminação e violência.

Para entendermos o capacitismo interpessoal, devemos notar que ele se manifesta quando crenças com fins preconceituosas, influenciam o modo de como o indivíduo se relaciona com outros. Esse fenômeno pode se apresentar de duas diferentes formas: velada ou explícita. O velado se classifica pela sutileza, geralmente expressado por meio de comentários ou comportamentos, que muitas vezes não são percebidos como preconceituosos, mas que firmam a desvalorização. Entretanto o capacitismo explícito ocorre quando são formadas manifestações diretas de exclusão ou de hostilidade, como foco a deficiência (Nario-Redmond, Kemerling e Silverman 2019).

Quanto ao capacitismo internalizado, ele se trata de uma própria dimensão particular vivida do indivíduo, caracterizando-se pela aceitação dos preconceitos direcionados à ela. A partir desse processo o indivíduo passa a desenvolver percepções negativas sobre si, causando sentimentos de inferioridade e baixa autoestima Dunn (2019)

Ainda no âmbito organizacional podemos compreender que o capacitismo se insere de diversas formas, entre as práticas mais recorrentes, encontra-se a negação em relação a promoções se fundando em estereótipos sobre a suposta incapacidade do indivíduo. Outro aspecto relevante é a naturalização de comentários e comportamentos discriminatórios, que favorecem a proliferação de um ambiente de trabalho mais hostil e desmotivador (Pereira, 2024).

A partir do artigo escrito por Sassaki: “A sociedade aceita receber apenas as pessoas com deficiência comprovadamente capazes de participar em igualdade de condições com as demais pessoas[...]” (Sassaki, 2020) podemos comparar essa ideia com a estigmatização e preconceito por parte dos empregadores, que frequentemente enxergam as pessoas com deficiências físicas como sinônimo de incapacidade, sendo constantemente subestimadas no ambiente de trabalho em relação às suas habilidades, consequentemente sendo designadas para funções simples e de baixa complexidade, mesmo possuindo classificações para cargos mais altos.

Com a aplicação dessa prática de maneira constante, não somente ampliam a inclusão de pessoas com deficiências, mas também ajudam para a construção de ambientes de trabalho mais diversos: “Para garantir oportunidades iguais para candidatos com deficiência, é fundamental implementar políticas de recrutamento e seleção equitativas.”. (Pereira, 2024).

As organizações podem avançar na construção de uma cultura laboral que aumente a acessibilidade e a diversidade. O senso de diversidade é uma prática de responsabilidade corporativa e social, que contribui para ao fortalecimento da cidadania e para a efetivação de direitos das pessoas com deficiências físicas no ambiente empresarial: “[...]com comprometimento e práticas inclusivas, é possível superar essas barreiras e promover uma cultura organizacional mais diversa e acolhedora.”. (Pereira, 2024)

CAPÍTULO 3 DESEMPENHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA COM APOIO DA IA NO MERCADO DE TRABALHO

É visível uma desigualdade no mercado de trabalho quando observado a taxa de empregabilidade de pessoas portadoras de deficiências físicas. Isso ocorre principalmente por uma grande insegurança nas empresas ao entenderem que adaptações devem ocorrer para que o indivíduo realize suas funções com um bom desempenho, segundo Juliano Nunes Alves (2010, p2)

O mercado de trabalho pode ser comparado a um campo de BATALHA: de um lado pessoas com deficiência e seus aliados empenhando-se arduamente para conseguir alguns empregos; e de outro, os empregadores, praticamente desinformados e desesperados sobre a questão da deficiência, recebendo críticas por não preencherem vagas com portadores de deficiência tão qualificados quanto os não-deficientes.

Negligenciar um trabalho ao indivíduo com deficiência física pela condição que o mesmo possui, é deixar subentendido uma falta de interesse em sua capacidade de contribuir profissionalmente e socialmente. O homem como membro de uma sociedade, busca uma forma de se manter útil através de suas funções, de maneira que tenha uma viabilidade social entre sua importância. Conforme declara Cruz:” O trabalho traz satisfação ao homem, possibilitando reconhecimento social, promove a autoestima e possibilita a afirmação da identidade pessoal.” (Cruz, 2015 p385)

Diante dessa situação, a tecnologia pode servir como uma ferramenta de aprimoramento para o desempenho das pessoas com necessidades físicas especiais. Na realidade de um

mundo moderno, a combinação necessidade e tecnologia são uma iniciativa para um mercado de trabalho mais adaptado e preparado para receber pessoas com deficiências físicas, em razão de que a tecnologia pode abranger recursos, produtos, metodologias e serviços necessários com o objetivo de ampliar o desempenho na participação de pessoas com deficiência. (Varela & Oliver, 2012)

A partir dos anos 40, a humanidade já vinha visando sobre a criação de um sistema que tem a capacidade de simular o poder de raciocínio humano, a conhecida inteligência artificial (I.A). Imaginando um recurso tecnológico capaz de auxiliar o desempenho do indivíduo com deficiência física, a I.A pode ser a alternativa mais versátil de ser integrada no mercado de trabalho, de acordo com Costa: “Ao capacitar sistemas de IA para entender e responder às necessidades específicas de pessoas com deficiência, por exemplo, podemos criar tecnologias mais acessíveis e inclusivas.” (Costa et al., 2024)

A capacidade da inteligência artificial trata-se de algo muito amplo para ser trabalhado dentro da pauta de pessoas com deficiência física. Contudo, o foco neste trabalho de conclusão de curso, nada mais é do que argumentar como a parcela de deficientes físicos podem ser afetados positivamente pela integração da inteligência artificial no mercado de trabalho. (Milan et.al., 2024)

No ambiente de trabalho, diferentemente dos tratamentos para deficientes psicológicos, raramente é possível encontrar práticas para melhor adaptação e desenvolvimento de pessoas com deficiências físicas. Analisando o mercado de trabalho, existem protocolos a serem seguidos caso seja identificado a existência de um colaborador com deficiência psicológicas: disponibilização de um acompanhamento médico, apoio instrucional e adaptação no processo seletivo e funções. (Camargo, Junior & Leite, 2017). Em contraparte, dificilmente se encontra um agrupamento de medidas específicas para adequação de pessoas qual a deficiência seja física no ambiente profissional, como definido nas palavras de Leal: (Leal, Mattos & Fortana, 2013)

É responsabilidade social de toda empresa adotar medidas para o trabalho saudável, tais como análise de risco relativa a qualquer adaptação, ajustamento ou pronta intervenção e encaminhamento de trabalhadores a serviços de tratamento e reabilitação, no caso de deficiência adquirida durante a vida ativa e a inserção da pessoa com deficiência no trabalho deverá ser individual, social e profissional[...]

Ao analisar o campo empresarial, o meio de atingir uma taxa considerada satisfatória para a acessibilidades dos indivíduos com deficiências físicas (PCD) pode ser a computação cognitiva. Meio de integração por meio da tecnologia com mais potencial atualmente,

conhecida popularmente como inteligência artificial, segunda as palavras de Marques da Silva: “A crescente adoção da Inteligência Artificial (IA) na gestão empresarial tem revolucionado a forma como as organizações operam, oferecendo uma ampla gama de oportunidades [...]” (Silva, Azmak & Bergamo, 2022).

Como fato principal, a inteligência artificial pode conciliar na causa de pessoas com deficiência física quando filiada a um objetivo específico de atuação. Integrar tal tecnologia com métodos destinados para a inclusão, possibilita a melhoria de desempenho e aceitação dentro do mercado de trabalho (Netto, et, al., 2024):

A IA pode ser utilizada para desenvolver programas de exercícios que sejam altamente personalizados, ajustando-se automaticamente às capacidades e limitações de cada indivíduo. A IA possibilita a criação de rotinas de exercícios que consideram fatores como mobilidade reduzida e necessidades especiais, oferecendo um acompanhamento contínuo que pode melhorar significativamente os resultados de saúde e a qualidade de vida

Antecedendo a demonstração dos benefícios da implementação de tal tecnologia, é de grande relevância demonstrar as principais preocupações populares diante essa implementação. O fator ético sempre comparece quando o assunto se baseia em entender a inteligência artificial, agindo em prol de um pilar da sociedade atual – no caso, o pilar comercial- pela razão de escancarar a discussão entre raciocínio humano x raciocínio simulado tecnologicamente por dados (Netto, et, al., 2024). Abrangendo a ideia, o medo do poder da inteligência artificial vem da potencialidade dessa inovação tecnológica e de sua capacidade sempre em evolução. Reconhecimento de linguagem, identificação visual e solução de problemas complexos são alguns das possíveis tarefas que podem ser efetuadas por esse progresso científico (Junior et, al., 2024):

[...]os algoritmos de IA são conjuntos de instruções precisas que permitem que os sistemas de IA realizem tarefas específicas, como reconhecimento de fala, processamento de linguagem natural e planejamento. Esses algoritmos são projetados para resolver problemas complexos de maneira eficiente e eficaz, permitindo que os sistemas de IA realizem uma ampla gama de tarefas com precisão e rapidez. Portanto, compreender os conceitos básicos de IA, como aprendizado de máquina, redes neurais e algoritmos de IA, é essencial para entendermos como os sistemas de IA funcionam e como eles são aplicados em diferentes contextos e domínios.

O poder de uma criação humana pode acender um medo voltado para a insegurança de um indivíduo social. A incerteza em suas capacidades gera desconfiança perante uma tecnologia cuja a promessa seja abranger a eficácia e eficiência das máquinas na realização de suas tarefas, alimentando uma vulnerabilidade humana (Cinque, 2018).

Seguindo as ideias de Aline Siqueira: “O termo vulnerabilidade já assumiu várias conotações, entre estas, designando grupos ou indivíduos fragilizados[...]”, seguindo o conceito do indivíduo mais fraco e fragilizado, a hesitação social pode ser cada vez mais alimentada pelo fator da integração da I.A para a população com deficiência física.

Em sua pesquisa, A.C Campos afirmou a informação de que a fragilidade em lidar com a adaptação do mercado de trabalho para a população PCD, deve servir como uma motivação para a quebra das barreiras desse quesito do cenário de trabalho, além de que “[...] é preciso considerar as barreiras que a pessoa enfrenta em seu contexto, e o quanto a interação entre a diferença corporal e as barreiras interfere na inclusão social da pessoa com deficiência.”. (CAMPOS, 2025).

Abordar o contato da tecnologia cognitiva com o papel dos PCDs, pode gerar certa dúvida no quesito de até quão correto pode ser a intervenção da computação inteligente no desempenho dos mesmos, assim entendendo os principais obstáculos a serem superados pelas instituições empresariais. (CAMPOS, 2025)

Analisando o modelo laboral da sociedade moderna, observa-se o fato de que um dos principais fatores com o propósito de desacelerar o avanço dessa conexão entre inteligência artificial e o aprimoramento da laboração dos indivíduos com deficiência física, trata-se da incerteza envolta da “desigualdade tecnológica”, já identificado pelo autor que justificou em sua abordagem científica: (LINS, 2024) “A adoção de inovações tecnológicas, incluindo a inteligência artificial, tende a acentuar desigualdades econômicas caso não haja políticas de regulação, investimento público e mitigação das desigualdades de acesso.”

O termo - desigualdade tecnológica - é utilizado para representar a situação de discrepância entre uma empresa a outra em questão ao poder monetário para aderir o “aprendizado de máquina” para uma área específica, em foco, o setor de desempenho dos colaboradores PCDs. O reflexo dessa desigualdade, se dá no fato de que 50% das empresas brasileiras alegam ainda não terem aderido à tecnologia I.A, informação revelada na pesquisa do Trends, que afirmam “[...] apesar da alta visibilidade da inteligência artificial (IA) no mercado, metade das empresas brasileiras ainda não adotou a tecnologia.” (TRENDS, 2025)

As pessoas com deficiência física muitas vezes enfrentam desconfortos no ambiente de trabalho devido à falta de acessibilidade, como dificuldades para acender ou apagar luzes, ligar computadores ou realizar outras tarefas cotidianas. Com o tempo, essas barreiras podem levar à sensação de exclusão e desmotivação fazendo seu desempenho decair com o tempo. “Ainda assim, mesmo depois criado o conceito de inclusão social, há algumas pessoas que sentem ou sofrem no

cotidiano com a falta de acessibilidade e inclusão social, para o mercado de trabalho, escolas e até mesmo para lazer. (IIGUAL, 2021). ”

A evolução tecnológica, especialmente no campo da inteligência artificial (IA) e assistentes virtuais (AVs), tem proporcionado soluções significativas. Essas tecnologias permitem maior autonomia, possibilitando o controle de luzes, sistemas de climatização (HVAC), trancamento de portas e outras funções por meio de comandos de voz ou dispositivos adaptados. Esse tipo de integração, contribui para ambientes mais eficientes, confortáveis e seguros, promovendo a inclusão e o bem-estar dos usuários.

Os AVs desempenham um papel fundamental ao proporcionar maior autonomia às pessoas, permitindo que realizem tarefas cotidianas de forma independente. Por meio dessas tecnologias, é possível, por exemplo, controlar o desligamento das luzes, lidar com sistemas de aquecimento, ventilação e ar-condicionado (HVAC) e até mesmo trancar as portas, dentre outras funcionalidades. Essa integração de ambientes e equipamentos em uma casa inteligente promove eficiência energética, conforto e segurança. (GONÇALVES e PINTO, 2020 p10).

Para as pessoas que possuem deficiência visual se sentirem confortáveis e ainda mais acolhidas pela empresa pode-se utilizar um programa de descrição de imagens para as ajudar a compreender melhor as imagens, facilitando a interpretação de gráficos e outros elementos visuais tornando a experiência de aprendizagem mais inclusiva assim podendo aplicar treinamentos e oferecer um aprendizado parecido com pessoas que não possuem deficiência visual, seguindo o raciocínio de (VERGARA-NUNES, 2016, p. 163)

A áudio descrição pode ser utilizada para descrever imagens para propor treinamentos ou alguma outra atividade que a empresa queira de maneira que a pessoa se sinta incluída e caso a empresa deseje passar treinamentos a longa distância esse pode ser um recurso que irá ajudar, esse áudio descrição tem como objetivo oferecer a pessoa com deficiência visual o mesmo conhecimento de uma pessoa que não possui uma deficiência essa abordagem garante um ambiente mais acessível e igualitário

Uma outra ferramenta combinada com a inteligência artificial (IA) que pode ajudar pessoas que possuem algum tipo de deficiência física (PCDs) é o Arduino ele é uma plataforma de prototipagem eletrônica de código aberto que combina hardware e software o que facilita a criação de projetos de eletrônicos e programação utilizando essa plataforma torna se possível criar dispositivos que atendem às necessidades específicas de pessoas que possuem algum tipo de problema de locomoção, assim podendo criar por exemplo: estações de trabalho adaptativas, sistema de monitoramento e segurança para funcionários que possuem deficiência física (PCDs), sendo já mostrado alguns protótipos um deles sendo baseado no artigo de: Aurea Messias de Jesus (Jesus, et, al., 2021)

Utilizando Arduino como base pode se criar uma automação laboral associado a inteligência artificial (IA), equipando sistemas eletrônicos para diversos equipamentos fazendo o ambiente de trabalho se tornar algo mais acessível para pessoas com dificuldade de locomoção, promovendo conforto e menor desgaste. Esse protótipo se acionado por meio de um sistema elétrico através do microcontrolador Arduino integrado a um computador com interface de comando de voz (inteligência artificial) utilizando o software DJ JARVIS A.M promove autonomia e eficiência a os usuários.

A inteligência artificial (IA) já tem se mostrado uma ótima ferramenta individualmente, mostrando que ela faz a pessoa deficiente física (PCDs) ter mais conforto fisicamente, entretanto utilizando ela combinada com outras ferramentas alternativas como a realidade virtual (RV) podem mostrar que isso pode ampliar os benefícios se estendendo até para o lado emocional, proporcionando experiências imersivas de relaxamento e bem-estar, dessa maneira me baseando no artigo de: João Victor Moura, Lucas Baggio Figueira, Anna Patricia Zakem China (Moura,et,al 2023)

Pela ampla capacidade de imersão da realidade virtual e a inteligência artificial (IA) podendo criar interações com as pessoas com deficiências físicas (PCDs) isso promove experiencias personalizadas e adaptativas sendo ja aplicada na área de reabilitação e terapia, podendo ser usada no ambiente laboral sendo usado de um breve descanso e uma maneira de se distrair um pouco fazendo o relaxar, aliviar o estresse durante a rotina profissional, promovendo bem-estar.

Focando no quesito de mobilidade a empresas pode adquirir cadeira de rodas inteligentes sendo um aprimoramento da cadeira de rodas motorizadas, cadeira com inteligência artificial (IA) permite um controle mais sofisticado e autônomo, utilizando tecnologia como reconhecimento de voz, sopro/sucção, ou até mesmo um sistema de condução autônoma para manobras e navegação assim facilita seu trajeto no ambiente de Trabalho, fazendo com que o colaborador se desgaste menos: (Scatolim,et,al,2021)

A Cadeira de Rodas Inteligente usa uma tecnologia definida por um dispositivo robótico desenvolvido com base na cadeira de rodas motorizada, de sistemas sensoriais e dispositivos, caracterizando uma ferramenta essencial para locomoção dos portadores de lesão medular ou com mobilidade reduzida. Um equipamento utilizado em hospitais e domicílios com importante contribuição para os usuários que o necessitam, proporcionando em suas atividades diárias mais segurança e independência.

Observando a capacidade da I.A, torna-se fato a grande grade de versatilidades da inteligência artificial, mostrando uteis no ambiente laboral de maneira a suprir necessidade e amplificar o desempenho dos colaboradores e consequentemente da instituição em si. Baseando-se nas análises de Davenport, a tecnologia inteligente está diretamente ligada

ao mercado comercial moderno, possuindo o potencial para expandir a capacidade e o perfil profissional da equipe em geral: (Davenport & Ronanki, 2018)

A inteligência artificial (IA) tem sido amplamente adotada em diversos setores da economia, transformando profundamente as práticas laborais e o perfil das oportunidades de emprego. Em setores como manufatura, saúde, serviços financeiros e educação, a IA tem possibilitado a automação de tarefas rotineiras, permitindo que os trabalhadores se concentrem em funções mais complexas e Analíticas.

A capacidade da inteligência artificial (I.A) vai muito além, disponibilizando os artifícios para o o avanço da captura de conhecimentos e sua lapidação para o seu melhor uso dentro do mercado de trabalho, como afirmar Ronanki em sua colocação: “essas plataformas podem ajudar a identificar e abordar lacunas no conhecimento, promovendo uma aprendizagem mais eficiente e personalizada.”. (Ronanki, 2018). Analisando o cenário empresarial é possível perceber a utilidade da tecnologia cognitiva dentro do ambiente corporativo através de sua versatilidade e adaptabilidade enquanto uma ferramenta de desempenho profissional, auxiliando na jornada dos funcionários sem, ou em foco, com deficiência física. Com base nas afirmações de Evangelista: (Evangelista,2024, p.8)

A inteligência artificial (IA), pode proporcionar uma abordagem personalizada podendo atender diversas necessidades dos funcionários que possuem alguma deficiência física (PCDs), transformando-se em uma ferramenta altamente relevante no mercado de trabalho inclusivo, apresentando vantagens na realização de tarefas e no decorrer do laboral. Diversos mecanismos geridos pela tecnologia de raciocínio artificial.

O estudo realizado pela Avatar Work, reflete o quanto a inteligência artificial pode auxiliar o funcionário com deficiência artificial a realizar suas funções mesmo diante de sua situação severa que limita sua mobilidade. A pesquisa resultou na informação de que empresas exteriores utilizam de avatares com códigos baseados em computação cognitiva, permitindo o colaborador portador da deficiência física motora, a realizar suas tarefas em home office sem auxílio de terceiros. (Tradução - Takeuchi, 2020) O ser humano é um indivíduo social que busca sua relevância em meio a uma sociedade. Realizar as tarefas de um cargo profissional de maneira autônoma, pode ajudar a motivar uma pessoa com deficiência física, deixando claro o seu valor e capacidade. Autonomia essa, que pode ser alcançada através d a integração da inteligência artificial seguindo as palavras de SidHarth Parchioli: "Essas tecnologias permitem maior independência, mobilidade, realizar tarefas laborais [...]". (Pancholi et al. 2024).

Conclui-se que inteligência artificial possui um papel fundamental no ambiente empresarial diante da integração da população de indivíduos com deficiência física. Nas palavras do

pesquisador Zeng, a tecnologia inteligente por meio de interfaces assistiva, possui a capacidade de aumentar a auto eficiência, expandindo o engajamento e desempenho no trabalho e na eficácia da população PCDs no mercado de trabalho (Tradução - Zang et al. 2024)

A presente pesquisa, teve como objetivo analisar a funcionalidade e variedade da inteligência artificial (I.A) quando aplicada em diferentes cenários, em específico, no ambiente da população com deficiência física dentro do campo laboral. Ao longo do estudo, é possível notar a grade de opções que a tecnologia inteligente abre, indo muito além de uma pequena assistência dentro do ambiente profissional, mas sim como uma ferramenta essencial para desenvolver os colaboradores com pcds e consequentemente, a entidade como um todo: (IBGE, 2024)

De acordo com o IBGE, o Brasil possui 18,6 milhões de pessoas com deficiência física. A ampliação do uso de tecnologias assistivas (TA) pode melhorar a inclusão e o bem-estar do cidadão com deficiência. Porém, o alto custo e a dificuldade no acesso a tecnologias emergentes ainda são alguns dos maiores desafios.” UOL, reportagem “Como IA poderá ajudar pessoas com deficiência” (2024) Para justificar a dimensão do problema no Brasil (quantidade de pessoas com deficiência), barreiras de acesso e custo; serve para embasar seu objetivo de analisar as aplicações da IA “Assistentes virtuais por comando de voz facilitam a vida de pessoas com deficiência visual [...]

A tecnologia idealizada a mais de 70 anos por Turning, sofreu diversos avanços explorados ao decorrer deste trabalho, chegando até a etapa de qualificação para integração ao mercado empresarial interligada a inclusão. Sistemas como assistentes virtuais, programas de descrição de imagens, automatização do Arduino e a realidade virtual para treinamento são alguns dos mecanismos que possuem em seu cerne a computação cognitiva para aumentar e desenvolver o desempenho do indivíduo social com deficiência física (Monteiro, 2023)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao decorrer da presente pesquisa, na qual buscou-se como compreender e revelar os meios pelo qual a inteligência artificial (I.A) pode atuar como uma engrenagem estratégica de inclusão e desempenho profissional de pessoas com deficiência física (PCDs) dentro do ambiente laboral. Observando o fato do ritmo acelerado em que a tecnologia inteligente tem avançado, tornou-se necessário uma análise constante sobre a forma de que esses recursos podem ser incluídos de maneira prática, acessível e ética dentro do contexto

laboral. O trabalho expõe a informação de que a IA pode ser vista, não como um instrumento de automação, mas sim como um mecanismo de ampliação de oportunidades e quebra de barreiras estruturais.

As análises realizadas indicaram que a integração de tecnologias inteligentes tem a capacidade de desenvolver imensamente a autonomia e independência para os colaboradores com deficiência física (PCDs), contribuindo para a amenização da desigualdade no ambiente corporativo. Ferramentas assistivas como leitores inteligentes, sistemas baseados em Arduino e assistentes virtuais demonstram que existe a possibilidade de adaptar tarefas e funções, abrindo margem para que cada funcionário atue de acordo com suas próprias barreiras físicas ou estruturais. Além disso, foi possível enxergar que a adoção da tecnologia inteligente nas empresas tem o impacto direto na sua cultura organizacional. A implementação de sistemas acessíveis estimula o nascimento de ambientes mais inclusivos e diversificados, amenizando pré-idealizações e estigmas da sociedade associados a deficiência física.

Outro ponto que devesse relevar, diz respeito à capacitação e responsabilidade das entidades laborais na adoção dessas tecnologias. A eficácia da IA como ferramenta de inclusão tem dependência não apenas de seu desenvolvimento técnico, mas também da disposição institucional para investir não em infraestrutura, designação de equipes e a adaptação de processos. A legislação nacional oferece certo suporte legal para garantir a inclusão de pessoas com deficiência, mas é a aplicação prática dessas normas, aliada ao uso inteligente da tecnologia, que permitirá alcançar melhores resultados de forma sólida e duradoura.

Por fim, esta pesquisa reafirma que a IA não deve ser compreendida como ameaça à força de trabalho humana, mas como uma aliada de grande peso para o desenvolvimento profissional dos colaboradores da instituição. Também é importante que exista políticas públicas como incentivo para que empresas de menor porte tenham acesso a essas novas inovações, democratizando a utilização da IA no ambiente de trabalho e ampliando sua capacidade de transformar as vidas profissionais dos funcionários da entidade empresarial. Concluindo esse seguimento, entende-se que a inteligência artificial, quando utilizada de forma correta – com ética, responsabilidade e acessibilidade – tem o potencial de se tornar uma chave fundamental para abrir as portas de um mercado de trabalho mais focado na

inclusão, efetivo e justo, garantindo dignidade e autonomia no reconhecimento às pessoas com deficiência física.

REFERÊNCIAS

ABT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TECNOLOGIA EDUCACIONAL. Inteligência artificial e educação. 2019. Disponível em: <https://www.abt-br.org.br/>. Acesso em: 19 ago. 2025.

ALVES, Juliano Nunes; RIBAS, Fabio Teodoro Tolfo; SANTOS, Camila Eveline Correa dos. **Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional.** *Inc. Soc.*, Brasília, DF, v. 4, n. 1, p. 28–40, jul./dez. 2010. Acesso em: 29 jul. 2025.

AMATUZZI, Yara. *Esporte e deficiência: entre o herói e o invisível*. Curitiba: [Editora], 2010.

AVATAR WORK. **Uso de avatares e computação cognitiva para inclusão de pessoas com deficiência motora.** 2020. Disponível em: https://aisel.aisnet.org/icis2024/soc_impactIS/soc_impactIS/26/. Acesso em: 20 ago. 2025.

AZAMBUJA, P.; SILVA, R. O que a IA pode fazer? *Revista de Contribuições à Ciência Social*, 2024. Disponível em: <http://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/320>. Acesso em: 25 ago. 2025.

BÍBLIA. *Levítico* 21:17-20.

BRAGANÇA, R.; et al. O rápido desenvolvimento no campo da Inteligência Artificial. *Revista Scientific Society*, 2022. Disponível em: <https://revista.scientificsociety.net/wp-content/uploads/2024/12/Art.328-2024.pdf>. Acesso em: 08 set. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 12 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, 6 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 12 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 jul. 1991.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. *Educação infantil: saberes e práticas da inclusão: dificuldades de comunicação e sinalização: deficiência física*. 4. ed. Brasília: MEC, Secretaria de Educação Especial, 2006.

BREDA, Z. O impacto da tecnologia no perfil profissional. Conselho Regional de Contabilidade do Paraná, 2019. Disponível em: <https://www3.crcpr.org.br/crcpr/noticias/uma-reflexao-sobre-os-impactos-da-tecnologia-na-contabilidade>. Acesso em: 18 set. 2025.

BUSCHMAN, L. Adaptação no mercado de trabalho. Revista OPET, Curitiba, n. 13, 2019. Disponível em: <https://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n13/n13-ADAPTACAO-NO-MERCADO-DE-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 16 set. 2025.

CÂMARA INCLUSÃO. **Os reflexos da Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência no sistema jurídico brasileiro**. 2021. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/artigos/os-reflexos-da-lei-13-1462015-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-no-sistema-juridico-brasileiro/>. Acesso em: 12 jul. 2025.

CAMARGO, R.; JUNIOR, A. S.; LEITE, P. Protocolos de apoio a colaboradores com deficiência psicológica no ambiente corporativo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 37, n. 4, p. 1012-1024, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/ngsbyT5Xz7JLTJnZCXPbRdC/?lang=pt>. Acesso em: 20 set. 2025.

CAMILLO, Pedro Vinicius. *Inteligência Artificial aplicada à gestão de empresas de pequeno e médio porte no Brasil: uma revisão integrativa da literatura*. Universidade Federal de Santa Catarina, Araranguá, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/266679>. Acesso em: 26 set. 2025.

CAMPOS, A. C. Barreiras de inclusão laboral para pessoas com deficiência física: uma análise contemporânea. *Revista de Estudos Sociais*, v. 14, n. 2, p. 45-63, 2025. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-07/lei-brasileira-de-inclusao-trouxe-avancos-no-mercado-de-trabalho?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 20 set. 2025.

CÍCERO. *De Officiis*. Trad. A.A.A. São Paulo: Editora XYZ, 2010.

CINQUE, A. R. R. Inteligência artificial e vulnerabilidade social: dilemas da tecnologia. *Dissertação (Mestrado em Psicologia)* – Centro Paula Souza, São Paulo, 2018. Disponível em: http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/3252/1/20182S_CINQUEAlissonRogérioRodrigues_OD0523.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.

CLESCIC, D.; OLIVEIRA, P. Ética e inteligência artificial: limites e possibilidades. *Revista Tópicos*, 2024. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/o-impacto-da->

[inteligencia-artificial-e-automacao-nas-organizacoes-desafios-e-oportunidades-para-a-transformacao-organizacional](#). Acesso em: 24 set. 2025.

COSTA JÚNIOR, João Fernando; LOPES, Luis Carlos Loss; SANTOS, Márcia Maria de Oliveira; REINOSO, Luiz Fernando; FREIRE, Kátia Maria de Aguiar; REIS NETO, Raimundo Alves dos; MORAES, Leonardo Silva; RIBEIRO, Rosimary da Mata. **A inteligência artificial como ferramenta de apoio à inclusão**. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, [S.l.], v. 16, n. 4, p. e4076, 2024. DOI: <https://doi.org/10.55905/cuadv16n2-ed.esp.161>. Disponível em: <https://ojs.cuadernoseducacion.com/ojs/index.php/ced/article/view/4076>. Acesso em: 20 ago. 2025.

COUTINHO, R. L. Inteligência artificial e a redefinição das funções no mercado de trabalho. *Revista Mackenzie de Administração*, 2025. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rem/article/view/16714/12424>. Acesso em: 10 set. 2025.

CRIVELLARO, Vitória; SANCHOTENE, Janice Zarpellon. *Voleibol sentado: análise da produção científica brasileira*. *Movimento*, v. 24, n. 2, p. 411–424, 2018.

CRUZ, Daniel Marinho Cezar da; RODRIGUES, Daniela da Silva; MATSUSHIMA, Alessandra Mary; SANTOS, Patricia dos; FIGUEIREDO, Mirela de Oliveira. **O trabalho e a tecnologia assistiva na perspectiva de pessoas com deficiência física**. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 26, n. 3, p. 382–389, jul./set. 2015. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rto/article/view/90856>. Acesso em: 29 jul. 2025.

DAVENPORT, Thomas; RONANKI, Rajeev. **Artificial intelligence for the real world**. *Harvard Business Review*, 2018. Disponível em: https://aisel.aisnet.org/icis2024/soc_impactIS/soc_impactIS/26/. Acesso em: 18 set. 2025.

DAVIS, Lennard J. *Enforcing normalcy: disability, deafness, and the body*. London: Verso, 1995.

DIELLE. **Capacitismo estrutural: como as normas sociais desvalorizam pessoas com deficiência**. 2024. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/1555cb06-7cbb-40ee-9cbf-85e32fd9b82b/content>. Acesso em: 18 ago. 2025.

DINIZ, Bryan Charles; MONTEIRO JUNIOR, [Nome]. **Pesquisa de tecnologias para avaliar a viabilidade e métodos para a criação de um protótipo de óculos para interação de deficientes visuais com o mundo**. 2024. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/ret/article/view/24701/209209219513>. Acesso em: 5 ago. 2025.

DONEDA, D.; et al. Ética e governança da inteligência artificial. *Revista NIT*, Salvador, v. 16, n. 2, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nit/article/view/36727>. Acesso em: 23 ago. 2025.

DUNN, Dana. **Understanding the experience of disability: perspectives on ableism and identity**. In: American Psychological Association. *The Social Psychology of Disability*. 2019. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/9781119142140.fmatter>. Acesso em: 5 set. 2025.

EVANGELISTA, [Nome]. **A inteligência artificial como ferramenta de desempenho profissional para pessoas com deficiência física**. 2024. Disponível em: https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/6389/TCC_INTELIGENCIA_ARTIFICIAL_EDUCA%C3%87AO_INCLUSIVA.pdf?sequence=1. Acesso em: 22 set. 2025.

FERREIRA, A. Qualificações e competências no mercado de trabalho. *Ciência da Informação*, Brasília, v. 32, n. 2, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/z4jKRbRzYJLK9JR7QHVVYcL/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2025.

FREIRE, João Batista. *Educação de corpo inteiro: teoria e prática da educação física*. São Paulo: Scipione, 2009.

FRIEDNER, Michele. *Disability and inclusion studies*. Chicago: University of Chicago Press, 2015.

GIANNINI, A. O impacto da IA na percepção dos trabalhadores. *Revista Ergodesign & HCI*, PUC-Rio, 2025. Disponível em: <https://periodicos.puc-rio.br/revistaergodesign-hci/article/view/1739>. Acesso em: 22 set. 2025.

HÉRMAN, J.; et al. A inteligência artificial e a contabilidade: avanços e desafios. *Revista de Estudos Contábeis*, 2024. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rpen/article/view/8257/>. Acesso em: 20 set. 2025.

IBGE. **Dados sobre pessoas com deficiência no Brasil**. 2024. Disponível em: https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/6389/TCC_INTELIGENCIA_ARTIFICIAL_EDUCA%C3%87AO_INCLUSIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 ago. 2025.

IECCO, Lucas Gasulla. *Inteligência artificial na gestão empresarial: transformando decisões e enfrentando desafios*. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/handle/handle/43500>. Acesso em: 26 set. 2025.

IIGUAL. **Quem é considerado pessoas com deficiência**. 2021. Disponível em: <https://www.iigual.com.br>. Acesso em: 29 jul. 2025.

IVANIO, J. A quarta revolução industrial e a profissão contábil. Conselho Regional de Contabilidade do Paraná, 2019. Disponível em: <https://www3.crcpr.org.br/crcpr/noticias/uma-reflexao-sobre-os-impactos-da-tecnologia-na-contabilidade>. Acesso em: 14 set. 2025.

JESUS, Aurea Messias de; et al. **Automação residencial: o uso da inteligência artificial para pessoas com deficiências**. 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/29503/23270>. Acesso em: 24 jul. 2025.

JUNIOR, L. et al. Algoritmos de inteligência artificial: conceitos e aplicações. *Dissertação (Mestrado em Computação Cognitiva)* – Centro Paula Souza, São Paulo, 2024. Disponível em: http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/3252/1/20182S_CINQUEAlissonRogérioRodrigues_OD0523.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.

LEAL, A.; MATTOS, L.; FORTANA, R. Responsabilidade social empresarial e inclusão de pessoas com deficiência. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 66, n. 2, p. 314-322, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/TNs9yVGpmcwC7KxZQHYPYWh/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 20 set. 2025.

LINS, F. Desigualdade tecnológica e mercado de trabalho: riscos da inteligência artificial. *Banco de Dados da Câmara dos Deputados*, Brasília, 2024. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br>. Acesso em: 20 set. 2025.

LINTON, Simi. *Claiming disability: knowledge and identity*. New York: New York University Press, 1998.

MARCHESAN, Andressa; CARPENEDO, Rajane Fiepke. **Capacitismo, preconceito em relação às pessoas com deficiência**. *Trama Interdisciplinar*, v. 12, n. 2, 2021. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/trama/article/view/26199/17003>. Acesso em: 8 ago. 2025.

MARQUES, Dandara Beatris; LUCCA FILHO, João de. **Assistentes virtuais: como eles ajudam as pessoas com deficiência**. Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (Fatec), [s.l.], [ano]. Disponível em: [file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/infa-1644%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/infa-1644%20(1).pdf). Acesso em: 20 jul. 2025.

MAURÍLIO, Márcia; PASIAN, Mara Silvia. *Deficiência física*. Santo André: [Editora], 2022.

MILAN, Davi; CAMPOSRINI VIEIRA, Dantas; LOCATELLI VENTURA, Luiz Cláudio; LUCENA, João Batista; RODRIGUES, Renata do Monte; et al. **O impacto da inteligência artificial na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. *Caderno Pedagógico*, 2024. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/7448>. Acesso em: 12 set. 2025.

MONTEIRO, [Nome]. **Inteligência artificial e inclusão no mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/6389/TCC_INTELIGENCIA_AR_TIFICIAL_EDUCA%C3%87AO_INCLUSIVA.pdf?sequence=1. Acesso em: 30 ago. 2025.

MOURA, João Victor; FIGUEIRA, Lucas Baggio; ZAKEM CHINA, Anna Patricia. **O uso de inteligência artificial na criação de ambientes virtuais acessíveis e imersivos para pessoas com deficiências físicas**. Faculdade de Tecnologia (Fatec), 2023. Disponível em: <http://www.fatecrp.edu.br/WorkTec/edicoes/2023-1/trabalhos/ADS/artigo10.pdf>.

Acesso em: 27 jul. 2025.

NARIO-REDMOND, Michelle; KEMERLING, Alexa; SILVERMAN, Anjali. **Implicit and explicit disability attitudes: bias toward individuals with disabilities**. *Journal of Social Issues*, v. 75, n. 3, p. 653-681, 2019. Disponível em:

<https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/josi.12331>. Acesso em: 10 set. 2025.

NETTO, J. et al. Computação cognitiva aplicada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Observatório Latino-Americano de Estudos Laborais*, v. 12, n. 3, p. 89-108, 2024. Disponível em:

<https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/6668/4230>.

Acesso em: 20 set. 2025.

OLIVEIRA, Elayanne Silva. *Taekwondo adaptado para deficientes visuais: perspectivas de inclusão e desenvolvimento humano*. Revista Educação, Psicologia e Interfaces, v. 1, n. 1, p. 47–58, 2017.

OLIVEIRA, P. A indústria 4.0 e a inteligência artificial no trabalho. *Filosofia Unisinos*, São Leopoldo, v. 25, n. 1, p. 1–14, 2024. DOI: <https://doi.org/10.4013/fsu.2024.251.07>.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fun/a/jWKkyjpRzxjm6c85yCKv4MN/?lang=pt>.

Acesso em: 22 ago. 2025.

OLIVEIRA, PRADA, BOATO E COLABORADORES, *O Goalball como possibilidade de inclusão social de pessoas com deficiência visual*, 2013.

Oliveira, V. G. D. (2012). *O uso de tecnologias assistivas, visando potencializar a participação e autonomia de alunos com deficiência*. Monografia (UFRGS). Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/102992/000922370.pdf>

OLIVER, Mike. *The politics of disablement*. London: Macmillan, 1990.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS); CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE (CIF). *Relatório*. Genebra: OMS, 2001.

PANCHOLI, Sidharth; et al. **Integração da inteligência artificial e autonomia no trabalho para PCDs**. 2024. Disponível em:

https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/6389/TCC_INTELIGENCIA_ARTIFICIAL_EDUCA%C3%87AO_INCLUSIVA.pdf?sequence=1. Acesso em: 27 set. 2025.

PATEL, J. Haverá apenas dois tipos de empresas. Newsroom Cisco, 2023. Disponível em: <https://newsroom.cisco.com/c/r/newsroom/en/us/executives/jeetu-patel.html>. Acesso em: 03 set. 2025.

PERDIGÃO, Luciana Tavares; et al. **Estudo em ambientes virtuais de EAD para pessoas com deficiência visual**. Anais do Congresso Ctrl+e, 2023. Disponível em: https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/6389/TCC_INTELIGENCIA_ARTIFICIAL_EDUCA%C3%87AO_INCLUSIVA.pdf?sequence=1. Acesso em: 5 set. 2025.

PEREIRA, João. **Capacitismo no trabalho: como identificar e combater esse tipo de preconceito**. Grupo Selpo, 2024. Disponível em: <https://www.gruposelpo.com.br/blog/capacitismo-no-trabalho>. Acesso em: 15 set. 2025.

PIERRE, J. Inteligência artificial como rede de conhecimentos. Redalyc, 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/1430/143071289015/143071289015.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2025.

PLUTARCO. *Vida de Licurgo* – Vidas Paralelas. 125 d.C.

REIS, H. H. B.; MEZZADRI, F. M. *Football for people with disabilities and their adaptations in the football country*. Revista Brasileira de Ciências do Esporte, v. 39, n. 2, p. 200–210, 2017.

RIBON, R. Riscos do investimento em inteligência artificial. Cointelegraph Brasil, 2024. Disponível em: <https://br.cointelegraph.com/news/high-cost-and-reconciliation-with-lgpd-are-among-the-main-challenges-of-ai-in-brazil-says-expert>. Acesso em: 27 set. 2025.

RONANKI, Rajeev. **Cognitive technologies in business**. 2018. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2003.12569>. Acesso em: 20 set. 2025.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **A sociedade aceita receber apenas as pessoas com deficiência comprovadamente capazes de participar em igualdade de condições**. *Sociedade Inclusiva*, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/cfe02099-2155-488d-89f9-00f265fb2fc9/content>. Acesso em: 20 set. 2025.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. São Paulo: [Editora], 2003.

Scatolim, et, al, Contribuições do design e da tecnologia assistiva para o desenvolvimento de cadeiras de rodas inteligentes(2021).Disponivel em:https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/86727078/210705455-libre.pdf?1653934503=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DContribuicoes+Do+Design+e+Da+Tecnologia.pdf&Expires=1759245194&Signature=QZZdNeELrsRgUoFrvSqNISwmX6DV3l4eigOX73AjmIrid~hxtPix4H8YKveB9GalRQ8IA-JckCEqBxqavVm0K~GkPeYivR4JSWvNbFkKukGVS7xEnCtCqa-B~hRYFai84fOpHzyw-E-SquXSZ9qqq1vskXC6nEUxcWC5PF4JTsLwIOZbh3peIOdXhcVrHjbggMRUL2UoPqot2X-AZwsasXDZ~FroGj8JzSt2wrY7e6jqMthxP6vj8etIUadxHsdxrzEkanUv1EEwzIP16leFhsFMFH1YmOyYWZdISwFq2EdBiUaGaYdL5CQJ6Xqn-sOPYKIUmUUJ~4ho4AgJ7KGDQAw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA.Acesso em :27set. 2025.

SCHERER, RODRIGUES & FERNANDES, *Contribuição do Goalball para a orientação e mobilidade sob a percepção dos atletas de Goalball*, 2011.

SEBRAE. Pesquisa no Brasil mostra alta adoção de IA e pouco investimento em treinamento. Veja, São Paulo, 2024. Disponível em: https://veja.abril.com.br/tecnologia/pesquisa-no-brasil-mostra-alta-adocao-de-ia-e-pouco-investimento-em-treinamento/#google_vignette. Acesso em: 01 set. 2025.

SENAI. Como as empresas têm usado a inteligência artificial e qual o impacto no mercado de trabalho. SENAI-RN, 2025. Disponível em: <https://www.rn.senai.br/como-as-empresas-tem-usado-a-inteligencia-artificial-e-qual-o-impacto-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 26 set. 2025.

SILVA, Gabriel Ferreira da; AZAMBUJA, Celso Cândido de. **Assistentes virtuais: como eles ajudam as pessoas com deficiência física**. *Revista Brasileira de Computação Aplicada*, [S.l.], v. 15, n. 1, p. 1–12, 2025. DOI: <https://doi.org/10.5753/rbca.2025.151.07>. Disponível em: <https://sol.sbc.org.br/index.php/ctrl/article/view/25797/25613>. Acesso em: 21 jul. 2025.

SILVA, M.; AZMAK, F.; BERGAMO, A. Inteligência artificial e gestão empresarial: transformações e oportunidades. *Caderno de Pedagogia*, v. 20, n. 45, p. 55-72, 2022. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/7448/4547>. Acesso em: 20 set. 2025.

SILVA, M.; et al. Ética empresarial e inteligência artificial. *Revista de Contribuições à Ciência Social*, 2025. Disponível em: <file:///C:/Users/Aluno%20Etec/Downloads/302++N8+Contribuciones.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2025.

SILVA, M.; et al. Inteligência artificial no mercado de trabalho: impactos e perspectivas. *Revista Código Científico*, 2025. Disponível em: <https://fatecseg.fatecourinhos.edu.br/index.php/fatecseg/article/view/260/86>. Acesso em: 27 ago. 2025.

SILVA, R.; SANTOS, T. Programas personalizados de exercício físico para PcD mediados por inteligência artificial. *Revista de Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 29, n. 1, p. 77-92, 2023. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/psicologiaemrevista/article/view/9195/14050>. Acesso em: 20 set. 2025.

SIQUEIRA, A. Vulnerabilidade social e inclusão: um olhar crítico. In: CINQUE, A. R. R. *Inteligência artificial e vulnerabilidade social*. São Paulo: CPS, 2018. Disponível em: http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/3252/1/20182S_CINQUEAlissonRogérioRodrigues_OD0523.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.

SOCIEDADE INCLUSIVA. **Capacitismo, incapacitismo e deficientismo: na contramão da inclusão**. 2020. Disponível em:

<https://www.sociedadeinclusiva.com.br/2020/05/01/capacitismo-incapacitismo-e-deficientismo-na-contramao-da-inclusao>. Acesso em: 3 set. 2025.

STROPARO, L.; et al. Aplicações da inteligência artificial na gestão empresarial. *Revista Scientific Society*, 2024. Disponível em: <https://revista.scientificsociety.net/wp-content/uploads/2024/12/Art.328-2024.pdf>. Acesso em: 06 set. 2025.

THE LANCET. **Disability, ableism, and structural inequities**. *The Lancet Regional Health – Americas*, 2023. Disponível em:

[https://www.thelancet.com/journals/lanam/article/PIIS2667-193X\(23\)00224-7/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanam/article/PIIS2667-193X(23)00224-7/fulltext). Acesso em: 28 set. 2025.

TILIA, C. Custos e desafios da inteligência artificial nas empresas. *Forbes Brasil*, 2024.

Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2024/12/apesar-dos-avancos-75-das-empresas-brasileiras-estao-despreparadas-para-a-ia/>. Acesso em: 27 set. 2025.

TRENDS. Estudo aponta que 50% das empresas brasileiras ainda não usam IA. *Trends CE*, 18 jun. 2025. Disponível em: https://www.trendsce.com.br/2025/06/18/estudo-aponta-que-50-das-empresas-brasileiras-ainda-nao-usa-ia/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 20 set. 2025.

TURING, A. Computing machinery and intelligence. *Mind*, v. 59, n. 236, p. 433–460, 1950. Disponível em: <https://academic.oup.com/mind/article/LIX/236/433/986238>. Acesso em: 20 ago. 2025.

TURNING, Alan. **Conceitos fundamentais em inteligência artificial**. 2020. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2003.12569>. Acesso em: 19 ago. 2025.

UOL. **Como IA poderá ajudar pessoas com deficiência**. 2024. Disponível em:

<https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2024/02/14/inteligencia-artificial-pode-ser-uma-aliada-das-pessoas-com-deficiencia.htm>. Acesso em: 27 ago. 2025.

VARELA, Renata Cristina Bertolozzi; OLIVER, Fátima Corrêa. **A utilização de tecnologia assistiva na vida cotidiana de crianças com deficiência**. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 6, p. 1773–1784, jun. 2013. Disponível em:

<https://www.scielo.org/article/csc/2013.v18n6/1773-1784/pt/>. Acesso em: 5 ago. 2025.

ZANG, [Nome]; et al. **Interfaces assistivas e aumento de engajamento de PCDs no mercado de trabalho**. 2024. Disponível em:

https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/6389/TCC_INTELIGENCIA_ARTIFICIAL_EDUCA%C3%87AO_INCLUSIVA.pdf?sequence=1. Acesso em: 29 set. 2025.